

Retraites: les fondements du système actuel, le projet Macron

8 novembre 2018



Vers un régime par points ou par comptes notionnels ?

Programme d'Emmanuel Macron

« Un euro cotisé doit donner lieu aux mêmes droits »

Régimes par points

- Les cotisations sont transformées en points (selon la **valeur d'achat** du point).
- La pension est déterminée par la **valeur de liquidation (ou valeur de service)** du point. Celle-ci peut varier en fonction de l'âge au moment de la liquidation ou le système peut prévoir des décotes à partir d'un âge pivot (voir diapo 12)
- La cotisation est dûe sur l'ensemble des salaires et traitements (indemnités comprises) dans la limite de 3 PASS (10 000 euros par mois)

Les enjeux pour l'ensemble des salariés

- d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies
- dans la campagne présidentielle, plutôt les comptes notionnels comme modèle mais depuis, plutôt le système par points mis en avant. Même philosophie

Les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires

- ✓ prise en compte des débuts de carrière pour la contribution diminuera de manière significative le niveau des pensions
- ✓ fin du code des pensions qui est pourtant un élément du statut: le calcul de la pension sur les 6 derniers mois est lié au statut et à la notion de carrière

Le code des pensions: un traitement continué

Article L.1

La pension est une allocation pécuniaire et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires, et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi, en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions.

Le montant de la pension, qui tient compte du niveau de la durée et de la nature des services accomplis, garantit en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction.

Les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires ayant peu de primes

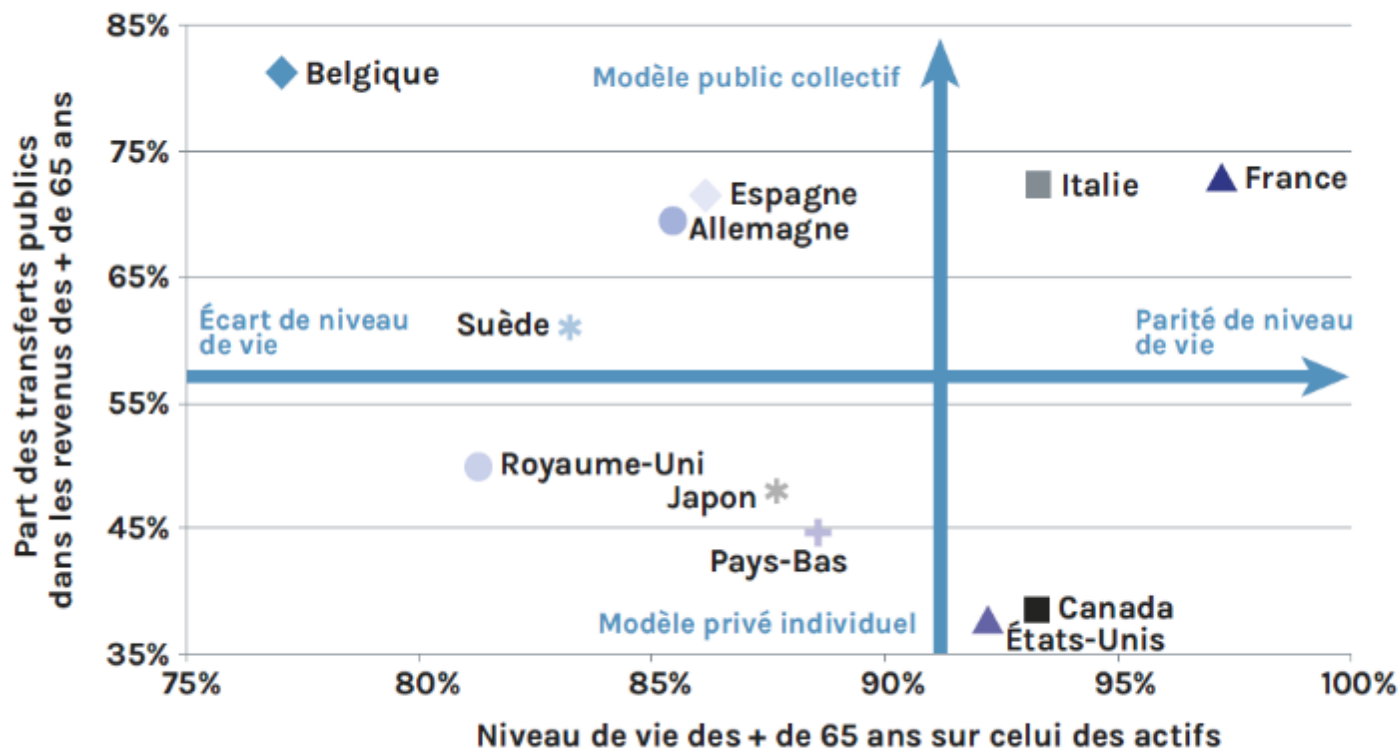
Part des primes moyenne à 55-59 ans dans la fonction publique d'État de 2009 à 2014 (%)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble fonction publique d'État	17,5	18,5	19,4	19,5	19,5	19,6	19,6
dont : femmes	15,3	16,0	16,9	16,9	17,0	17,2	17,2
dont : hommes	20,0	21,3	22,2	22,3	22,4	22,5	22,6
Catégorie B sédentaire	23,5	24,5	25,1	25,5	25,6	25,8	25,9
Enseignants catégorie A	11,4	11,4	12,1	11,9	11,7	12,0	12,1
Cadre A+	39,0	40,7	42,0	41,7	42,3	41,9	41,8
Policier catégorie active (à 50-54 ans)	30,8	31,9	32,2	32,1	31,7	31,7	31,4

Source : COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel 2017 », Figure 1.17 (p. 30)

Un niveau élevé de couverture obligatoire en France en comparaison internationale

Classification des systèmes de retraite



Source : SG-COR d'après les données de l'OCDE, 2013.

Lecture : sont compris dans les transferts publics, les minima de retraite, les retraites planchers et 1er niveau (+ les pensions AGIRC-ARRCO dans le cas de la France)

En sont exclus, les revenus du capital, qui intègrent les dispositifs de retraites professionnels et individuels par capitalisation, ainsi que les revenus du patrimoine et les revenus du travail.

Des arbitrages à venir

- Rien n'est dit pour le moment des règles d'indexation: dans le nouveau système, les pensions une fois liquidées varient-elles et comment? Le gel des pensions donne un aperçu de la volonté du gouvernement de faire baisser les pensions y compris une fois qu'elles ont été liquidées.

Des arbitrages à venir

- Peu de choses sont dites sur la modalité de prise en compte des droits familiaux et conjugaux (pensions de réversion) et des périodes d'interruption (chômage, etc)
- Seuls les militaires en OPEX sont cités comme exemples de spécificités à prendre en compte. *Quid* des catégories actives?, etc.

Des arbitrages à venir

- L'organisation de la période de transition n'est pas claire: à partir de 2025, une période longue où les deux systèmes coexistent

Disparition des bornes d'âge?

- La possibilité de partir à 62 ans resterait mais un âge « pivot » (à 63 ans?) avant lequel une décôte est appliquée?
- Borne d'âge à 67 ans disparaît (permet aujourd'hui d'avoir un âge d'annulation de la décôte)
- Age de 62 ans devient encore plus fictif qu'aujourd'hui: seul le nombre de points accumulés compte, aucun droit associé au fait d'avoir atteint les 62 ans

Ce qui arbitré et devrait figurer dans le projet

- Disparition des durées d'assurance, à part pour les dispositifs carrières longues: plus de durée, c'est la disparition de références collectives
- Intégration des primes et indemnités
- Plafond de cotisation à 3 PASS: un seul étage?

Un calendrier rapide

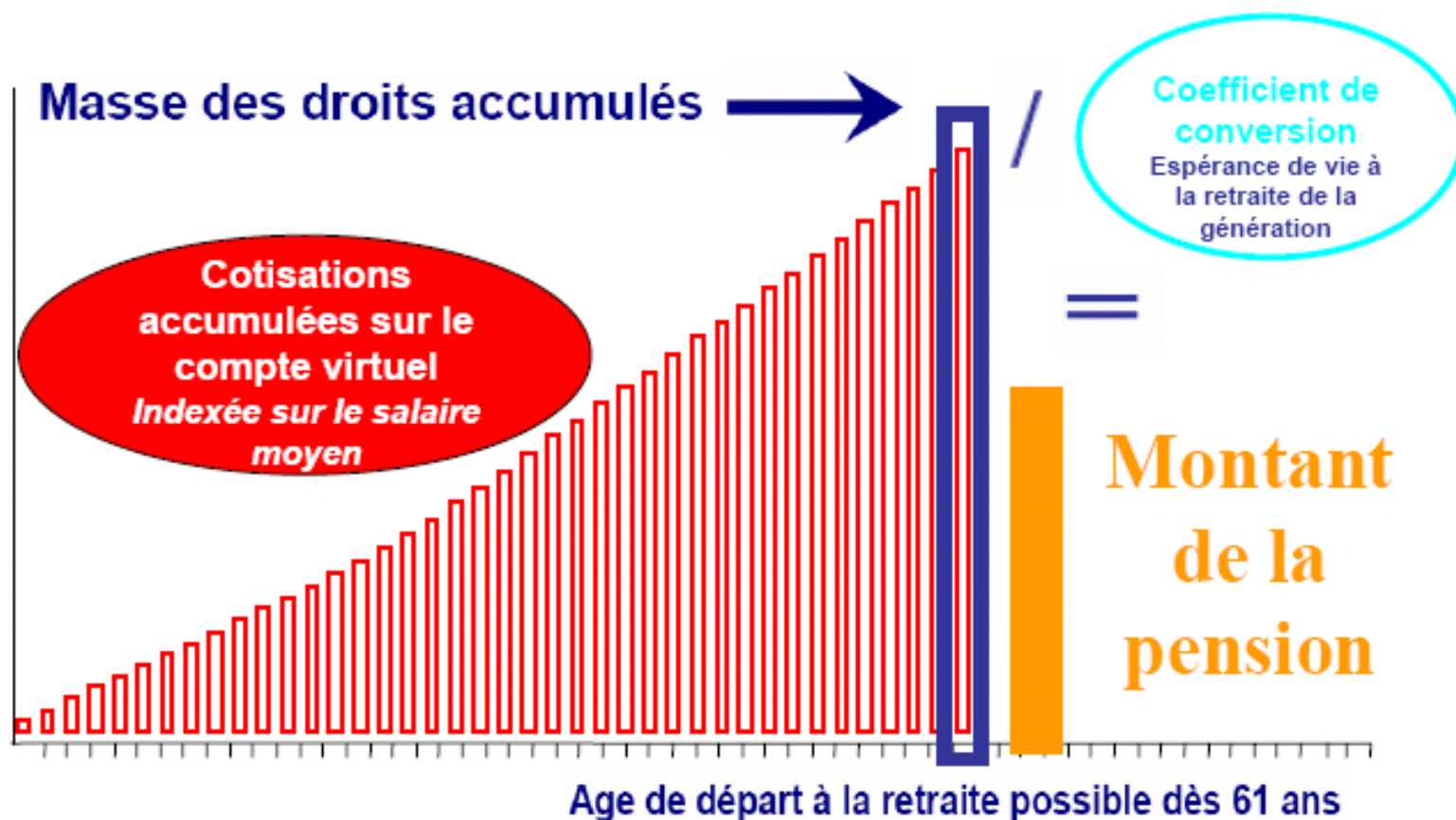
Réforme doit être votée en 2019

Application au 1er janvier 2025 à partir de la
génération née en 1963

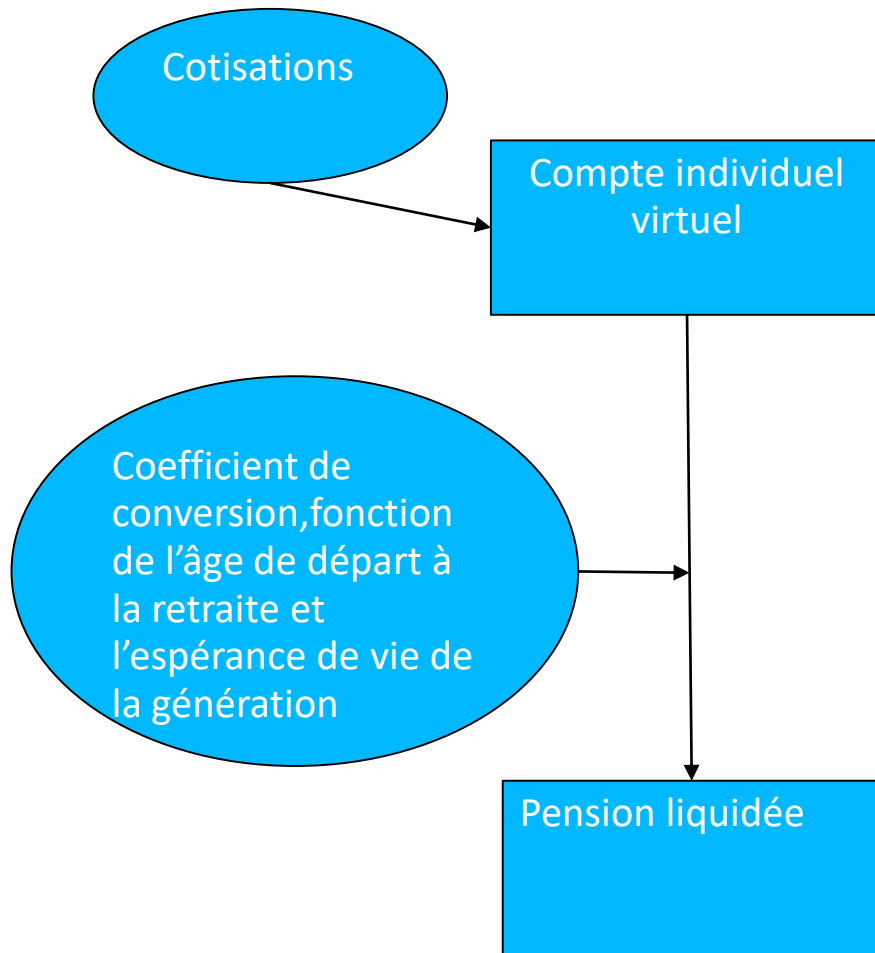
Le modèle suédois, inspirateur du gouvernement

- Même si retraites par points préférées aux comptes notionnels.

1 – Le calcul des pensions à la liquidation



Comptes notionnels



Chaque salarié a un compte individuel

Les paramètres

- Taux de cotisation
- “Actualisation des cotisations” sur le salaire moyen ou sur les prix
- Indexation des pensions par un coefficient: croissance des salaires – 1,6% en Suède

Age de départ: à partir de 61 ans en Suède.

Le système suédois est complété par un mécanisme d'ajustement automatique

Avec ce mécanisme, toutes les rentes de retraite ont été réduites :

- de - 3 % en 2010
- de - 4,3 % en 2011
- de - 2,7 % en 2014

Soit près de 10 % de baisse nominale des rentes en 4 années !

Propos entendus...



Le service public,
on l'aime, on le défend

- *« De toutes façons, les jeunes n'auront pas le droit à la retraite »...*
- *« Le coût du travail est trop élevé en France... »*
- *« Il y a trop de retraités, et pas assez d'actifs... »*

Propos entendus...

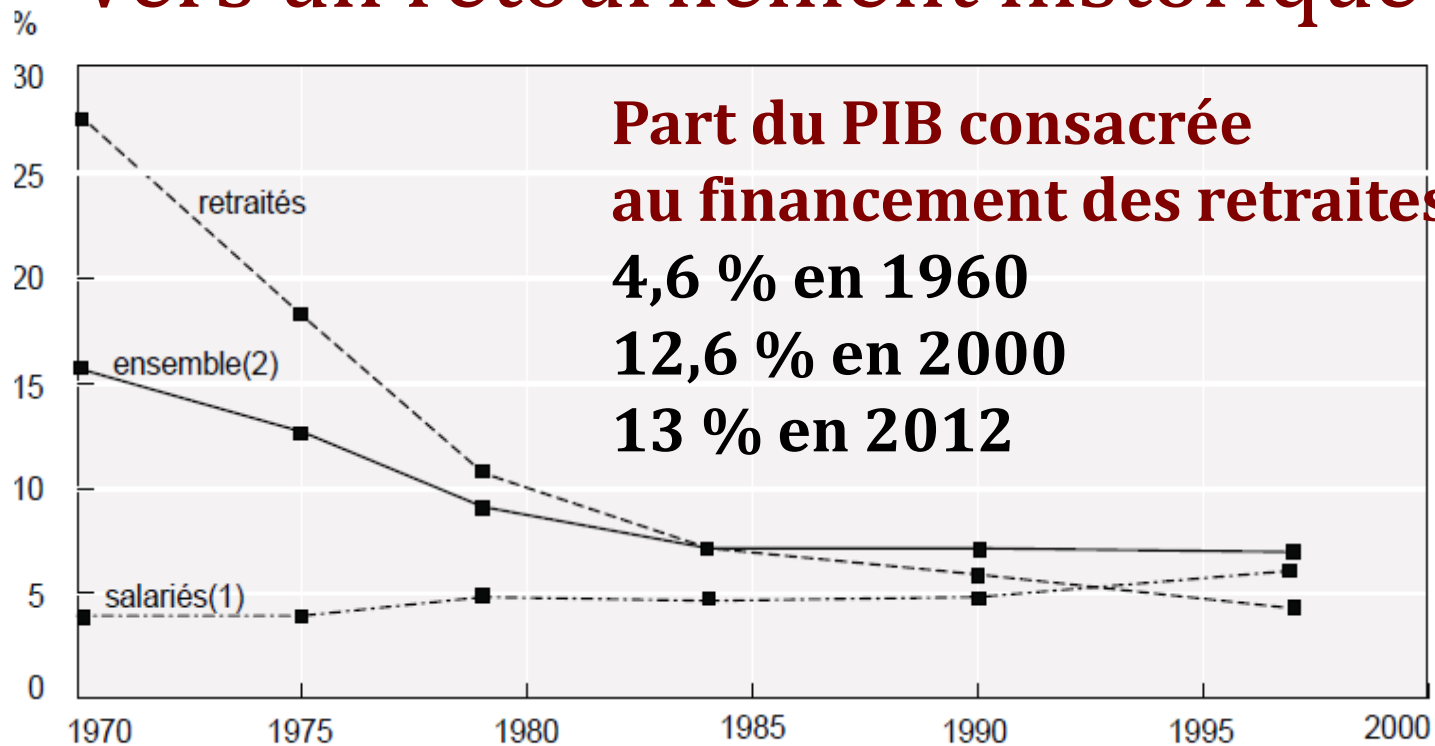


Le service public,
on l'aime, on le défend

- *« Notre système est trop complexe, il est peu lisible... »*
- *« Les fonctionnaires sont des privilégiés... »*
- *« Dès lors que l'espérance de vie augmente, on devra travailler aussi un peu plus longtemps »...*

Taux de pauvreté des retraité-es

Vers un retournement historique ?



1. les chômeurs ayant déjà travaillé sont intégrés dans la catégorie des salariés.

2. outre les salariés et les retraités, l'ensemble comprend les indépendants et les autres inactifs.

Un financement bloqué?

- 14% du PIB, taux plafond?
- **Part du PIB consacrée au financement des retraites en France:**
 - **4,6 % en 1960**
 - **12,6 % en 2000**
 - **13 % en 2012**
 - **13,8% en 2017**

Le système actuel: les salariés du privé

- $P = t \times SAM \times DRG / D$
- T, taux ; Taux plein 50%, éventuellement réduit par la décote
- SAM, salaire annuel moyen des 25 meilleures années
- DRG : durée au régime général dans la limite de la durée de référence, D
- D durée de référence

Un étage supplémentaire obligatoire (Agirc arco) et qui fonctionne par points

Régimes complémentaires obligatoires (AGIRC et ARRCO)

Un système par points.

Au début des années 1960, les assurés obtenaient 0,15 € de prestations retraite annuelle pour 1 € de cotisation versée, ils n'obtiennent plus aujourd'hui que 0,07 € pour la même contribution.

Revalorisations doivent faire l'objet de négociations entre partenaires sociaux: à l'automne 2015, la revalorisation des pensions au niveau de l'inflation moins 1 a été décidée, c'est à dire dans les faits le gel: les retraités restent donc avec leur 0,07 € alors qu'il y a eu de l'inflation.

Systeme actuel régime spécial fonctionnaires

- code des pensions civiles et militaires
- pas de caisse de retraite
- par répartition
- à prestations définies

- Calcul basé sur les annuités
- Mesures de solidarité

	Avant 2004	2004 : ré forme Fillon	2011 : ré forme Woerth	2014 : ré forme Hollande
Age d'ouverture des droits à la retraite	60 ans		62 ans	
Age pour une retraite <i>au ta upé in²</i>		65 ans	67 ans	
Nombre d'années requises pour une retraite à taux plein	37,5 ans (150 trimestres)	40 ans (160 trimestres)	41,5 ans (166 trimestres)	43 ans en 2035 (172 trimestres)
Décote	Aucune	Création de la décote (jusqu'à -1,25 % par trimestre manquant)		
CPA (Cessation Progressive d'Activité)	A partir de 55 ans	A partir de 58 ans	Suppression de la CPA	
Bonifications pour enfants	8 trimestres par enfant (4 pour la durée des services et Bonifications, 4 pour la durée d'assurance)	2 trimestres par enfant (0 pour la durée des services et Bonifications, 2 pour la durée d'assurance)	Fermeture du départ anticipé des mères de 3 enfants	

	Vincent	François
Année d'ouverture des droits à pension	2003	2018
Nombre de trimestres cotisés	150	150
Nombre de trimestres requis pour une retraite à <i>ta pluri</i> ¹	150	166
Nombre de trimestres de décote	Aucun	16
Taux de pension sans décote	75 %	≈ 67,78 %
Taux de pension avec décote	75 %	≈ 54,22 %

¹ *à ta pluri* : Une retraite à *ta pluri* signifie que le taux de pension est égal à 75 %

Pension de réversion

Privé

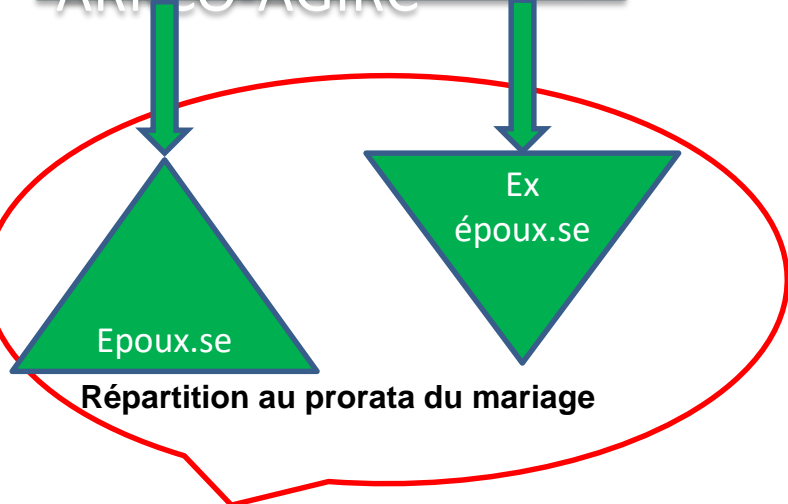
54% de la pension

du RG



60% de la pension

ARRCO-AGIRC



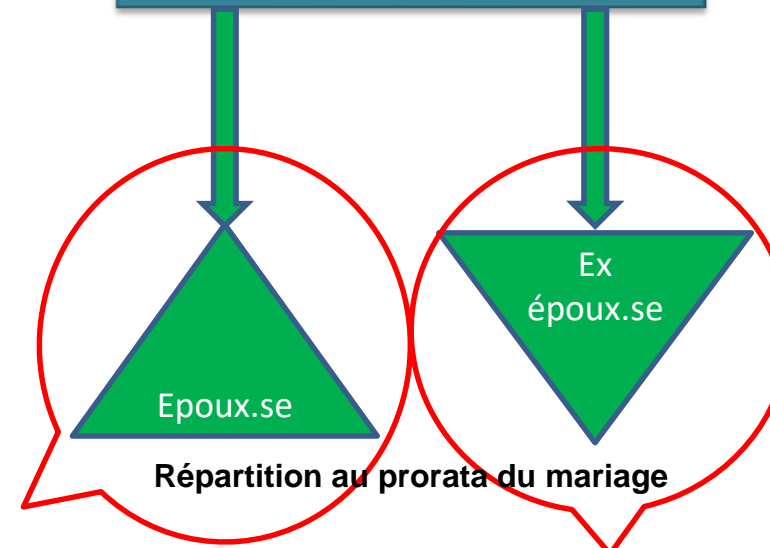
Répartition au prorata du mariage

- Si âgé.e de plus de 55 ans
- Si les ressources personnelles sont inférieures à 1691€ par mois (pour la base)

du ou
de la
retraité.
e
décédé.

Fonctionnaire

50% de la pension



Répartition au prorata du mariage

Si marié.e
depuis au
moins 4 ans
ou enfant

Si n'est pas en
couple (mariage,
PACS,
concubinage)

Une prise en compte des enfants différente

Catherine, salariée du secteur privé

Sylvie, fonctionnaire de l'Etat

2004, naissance du 1^{er} enfant

8 trimestres de
MDA

2 trimestres de
MDA

2006, naissance du 2^{ème} enfant

8 trimestres de
MDA

2 trimestres de
MDA

A durée d'activité et âge identiques de Catherine et Sylvie, les enfants donneront droit à :

16 trimestres

4 trimestres

Catherine pourra partir à la retraite.

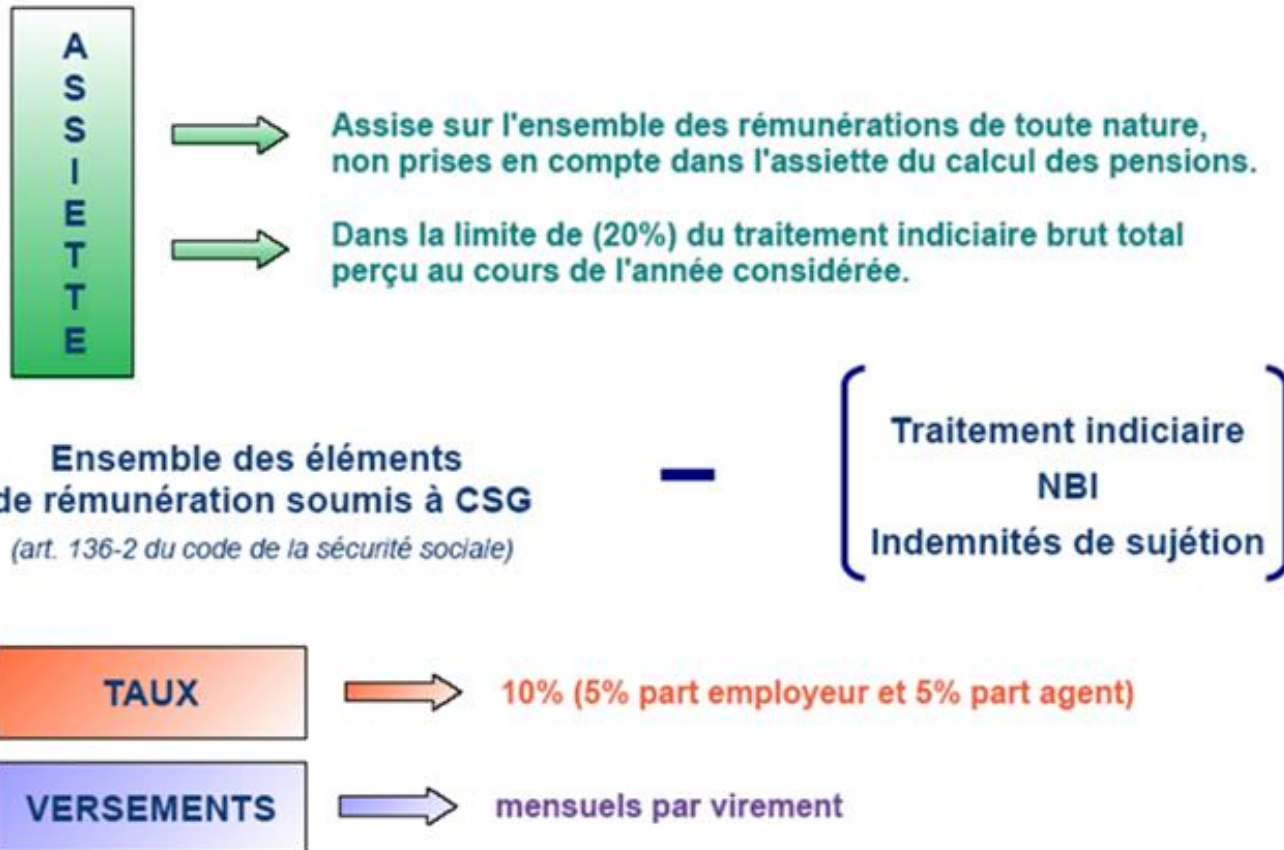
Elle disposera du nombre de trimestres exigés pour sa génération pour bénéficier du taux plein.

Sylvie pourra partir à la retraite mais sa pension subira une décote de 15%.

Elle devra travailler encore 12 trimestres pour bénéficier du taux plein

Le RAFP

Régime de retraite obligatoire par points de la Fonction Publique mis en place depuis le 1er janvier 2005.



Les arguments avancés

Un système plus juste

Un système universel

Une plus grande liberté de choix (pas d'âge, pas de durée de référence)

Un système plus contributif car calculé sur l'ensemble des salaires

“Un système plus juste qui garantit la répartition”?

Un système qui fait perdre de vue la question de la répartition des richesses: dès aujourd’hui (2014), la part du PIB consacré aux retraites est de 14% du PIB, elle doit passer à 12,8% en 2060 alors même que le nombre de retraités augmentera. Quels débats possibles sur cette répartition avec un système individualisé?

Un système universel et plus simple?

- ✓ règles complexes : du fait des réformes !
- ✓ multiplicité des systèmes : à relativiser et certaines différences se justifient

Une plus grande liberté de choix?

- ✓ Age de départ, durée de cotisation, ...etc, font partie du pacte social.
- ✓ La responsabilité des entreprises en matière d'emploi disparaît puisque chacun "décide" s'il continue à travailler ou s'il part en retraite: pressions supplémentaires sur les salariés âgés dont on veut se débarrasser?

Un système à “cotisations définies”

- Manque de visibilité pour chacun: on ne sait plus à quoi on aura droit
- Masque les enjeux du financement qui se posent explicitement dans un système à prestations définies. Recherche d'un pilotage automatique pour esquiver le débat sur les choix politiques
- Retraites complémentaires : baisse de 30% des pensions depuis 1993.

Faut il croire à l'épargne retraite?

Pour espérer compenser une baisse de dix points du taux de remplacement du salaire par la pension de retraite **il faudrait pouvoir économiser un mois de salaire par an pendant trente ans !**

Un système plus “contributif”

De nombreuses prestations ne sont pas contributives dans le système actuel (réversion, prise en compte des congés familiaux, des périodes de maladie, ...etc): que deviennent-elles dans un tel système?

Des manipulations à contrer

- Un prétendu choc démographique que les retraites par répartition seraient incapables d'assumer ;
- Les fonctionnaires sont des privilégiés ;
- Le niveau de vie des retraités est trop élevé ;
- On vit plus vieux, c'est normal de travailler plus longtemps.

Des manipulations à contrer

- En deux siècles, le temps de travail individuel a été divisé par 2 pendant que le nombre d'emplois augmentait de 3/4;
- Accroissement de la productivité horaire du travail supérieur à celui de la richesse produite.
- Augmentation de la production = augmentation de la productivité horaire x augmentation du nombre d'emplois x variation de la durée individuelle du travail

$$26 = 30 \times 1,75 \times 0,5$$

- **Progrès** : le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail.

Des manipulations à contrer

- **Progrès** : le fait de partir tôt en bonne santé n'est pas simplement une juste reconnaissance pour des travailleurs mais aussi un bienfait pour la société dans son ensemble (intégration dans la vie associative, culturelle et sportive...)
- **Hypocrisie** : Vouloir faire travailler les salariés plus longtemps revient à rompre le contrat entre les générations. La solidarité intergénérationnelle a pourtant deux faces.
- Le rapport Moreau de 2013 préconise à législation constante qu'il ne faudrait que 1 point de PIB pour assurer les besoins de financement en 2020. Pour info, 1 point de PIB c'est 10% des dividendes versées aux actionnaires des sociétés non financières en 2007 et que la part des dividendes dans la valeur ajoutée des sociétés non financières est passée de 5% dans les années 80 à 9% aujourd'hui.

Pour financer les retraites, 3 choix possibles

- Retarder l'âge moyen de départ
- Réduire le niveau moyen des pensions
- Augmenter les ressources des régimes de retraites

Le financement

Pour la FSU, accroître les ressources des régimes de retraites de 4 à 5 points de PIB d'ici 2050 est possible

Hausse des cotisations

Politique de l'emploi pour avoir davantage de cotisants

Taxation des revenus financiers et du patrimoine

La part des profits réinvestis reste stable autour de 18,5% tandis que les dividendes attribués aux actionnaires sont passés depuis 1975 de 3 à 9%.

Le financement

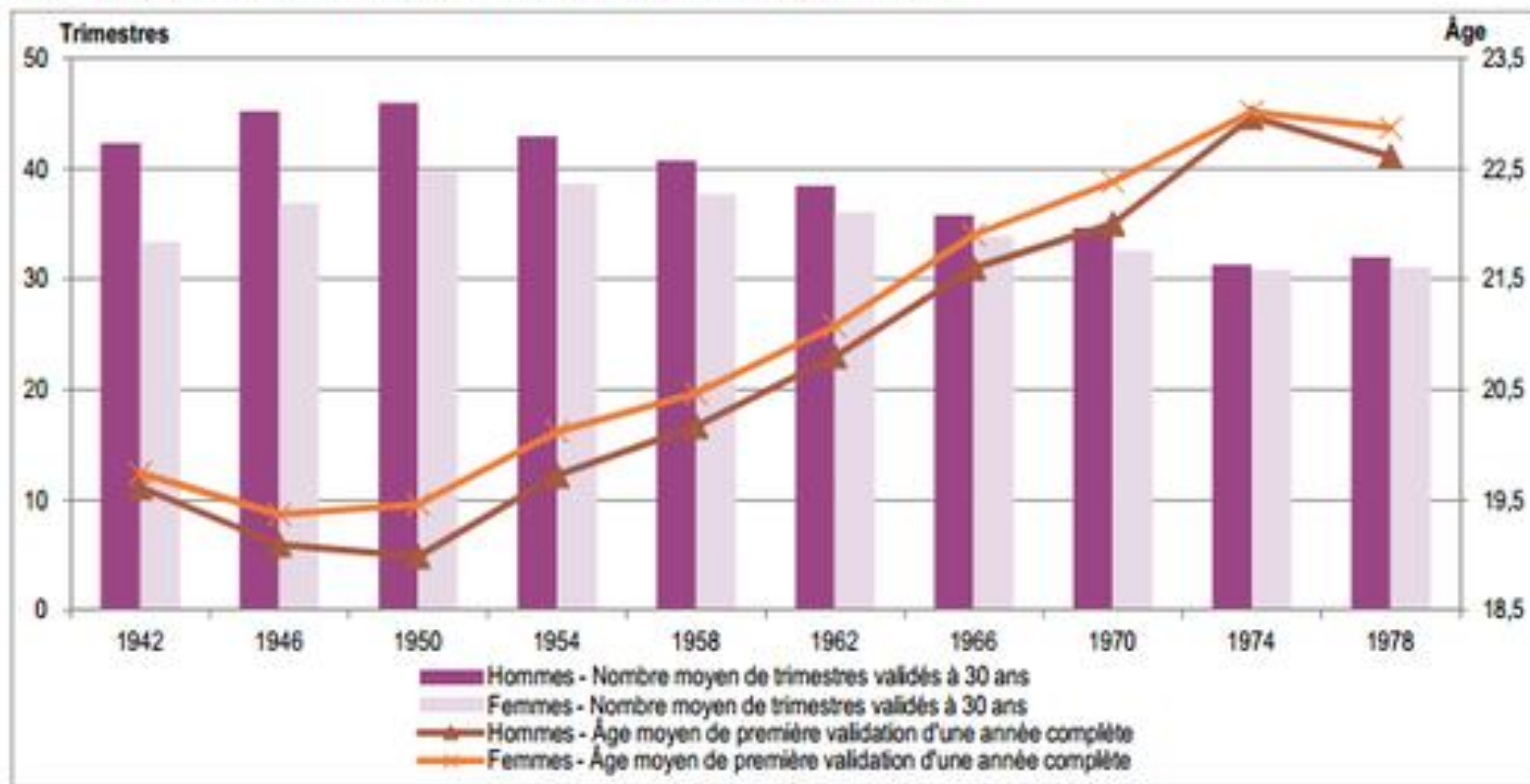
- Supprimer exonérations et aides majorant les profits
- Soumettre à cotisations tous les éléments de rémunération (intéressement, participation, etc.) et dans la fonction publique intégrer les primes dans le traitement pour les soumettre à cotisation
- Instauration d'une cotisation sur les revenus financiers des entreprises (gain annuel \approx 70 Mds)
- moduler la hausse du taux de la cotisation patronale en fonction :
 - ✓ de la part des salaires dans cette valeur ajoutée
 - ✓ Des politiques d'emploi et d'investissement

La FSU revendique un système à prestations définies

- 60 ans
- 75% du traitement
- 37,5 annuités
- Le retour des droits familiaux
- La prise en compte des années d'étude
- Des fins de carrière aménagées

Prendre en compte les années d'étude, une nécessité

nombre moyen de trimestres validés à 30 ans, par genre et par génération



Champ : Cotisants ayant validé au moins un trimestre avant ou à 30 ans

Sources : EIC 2009, DREES